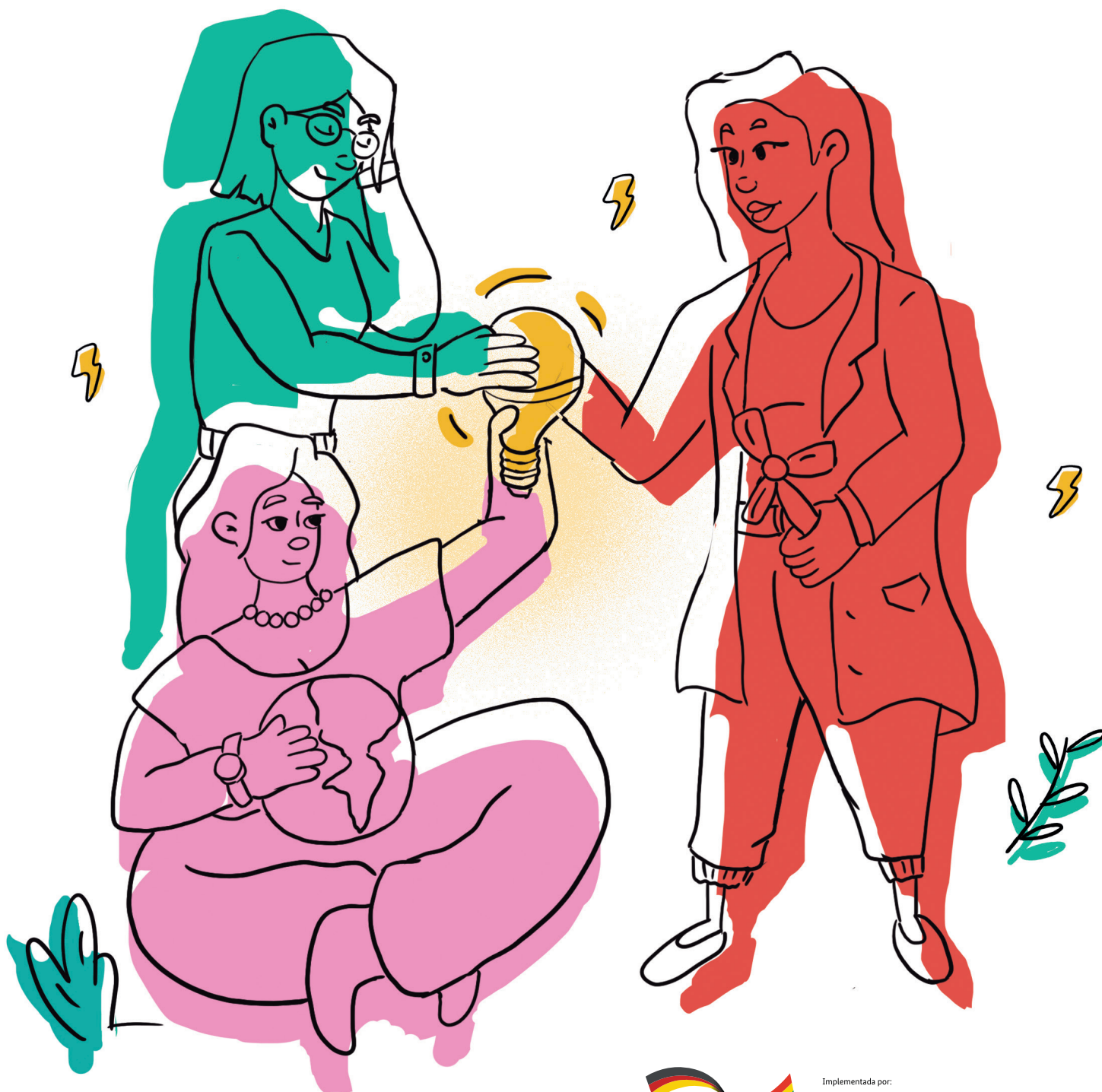


Comunidad de Práctica en **Género** y **Energía**



Comunidad de Práctica en Género y Energía

Autora:

Isabel Olivera
Experta en Género

Programa de Energías Renovables (PEERR)

Esta publicación es apoyada por la Cooperación Alemana al Desarrollo, a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y su Programa de Energías Renovables (PEERR).

Se autoriza la reproducción total o parcial del presente documento, sin fines comerciales, citando adecuadamente la fuente.

La Paz, Bolivia, diciembre 2021

Comunidad de Práctica en Género y Energía



1. Introducción	7
2. Antecedentes	8
3. Comunidad de Práctica (CdP) en Género y Energía	9
3.1. Primer encuentro de la CdP	9
Línea de análisis	11
Aprendizajes	14
Desafíos	15
Buenas prácticas	16
Conclusiones	16
Recomendaciones	16
3.2. Segundo encuentro de la CdP	17
Líneas de análisis	18
Aprendizajes	21
Desafíos	22
Buenas prácticas	23
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
3.3. Tercer Encuentro de la CdP	25
Líneas de análisis	26
Aprendizajes	30
Desafíos	32
Buenas prácticas	32
Conclusiones	32
Recomendaciones	34
3.4. Cuarto Encuentro de la CdP	35
Líneas de análisis	37
Aprendizajes	38
Desafíos	39
Buenas prácticas	39
Conclusiones	40
Recomendaciones	42

3.5. Quinto Encuentro de la CdP	42
Líneas de análisis	44
Aprendizajes	45
Desafíos	46
Buenas prácticas	46
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
3.6. Sexto Encuentro de la CdP	48
Líneas de análisis	50
Aprendizajes	51
Desafíos	52
Buenas prácticas	53
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
3.7. Primer Encuentro de la CdP en Cochabamba	55
Líneas de análisis	57
Aprendizajes	59
Desafíos	59
Buenas prácticas	60
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
4. Conclusiones	62

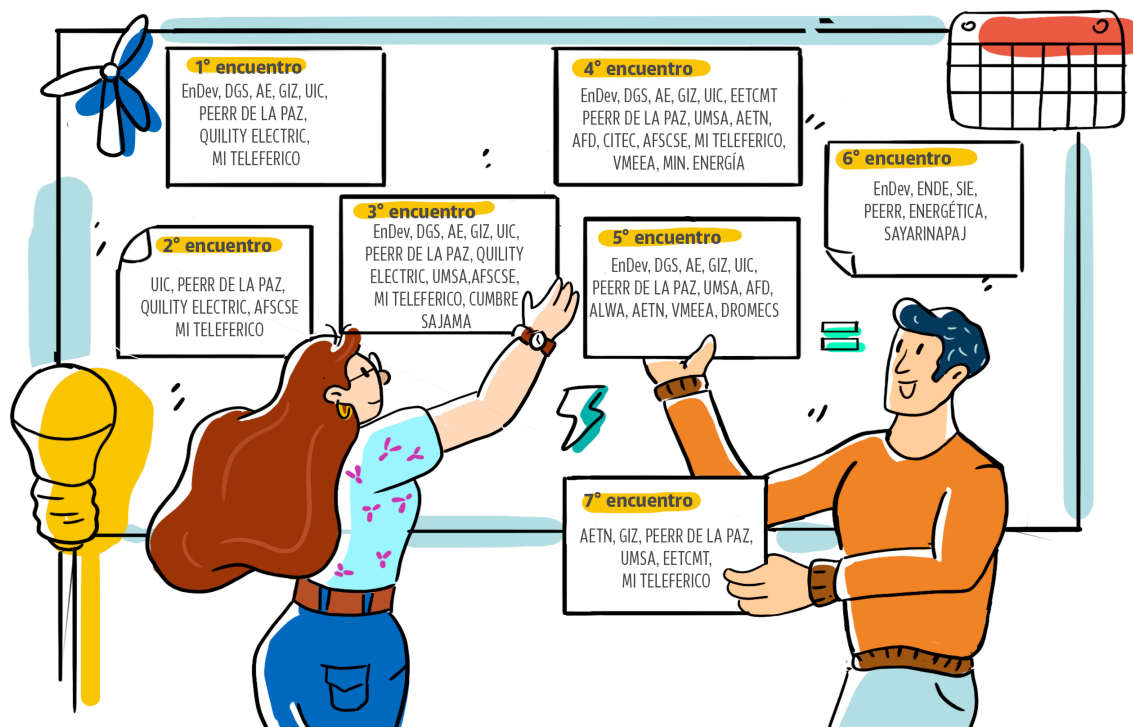
1.

Introducción

La Cooperación Alemana al Desarrollo, a través de la GIZ, trabaja en diferentes programas que beneficien a la sociedad en su conjunto. Al respecto, cada proyecto y/o programa debe contar con un análisis de género, como parte de la política interna de la GIZ, que garantice la incorporación del enfoque de género contribuyendo de este modo a la construcción de una sociedad más igualitaria y equitativa con hombres y mujeres. Por ende, el Programa de Energías Renovables (PEERR), no solo aborda las temáticas de género y energía, sino que se apropia y se compromete con dichas temáticas; prueba de ello, es el origen de la Comunidad de Práctica (CdP) en Género y Energía.

Frente a la ausencia de estudios respecto a la situación académica y laboral de las mujeres profesionales en el ámbito de energía, los escasos espacios para debatir sobre temáticas de energía desde el enfoque de género, y la ausencia de formación de dichas temáticas, surge la necesidad de crear la CdP en Género y Energía. Esta comunidad ha permitido abordar la imbricación compleja de las problemáticas de género y energía en el marco de una diversidad de contextos y perspectivas, tales como el acceso a espacios laborales en el campo tecnológico, la conciliación de los roles del cuidado con el desarrollo profesional de mujeres en el campo de la ingeniería eléctrica, y la gestión de políticas públicas desde los liderazgos femeninos.

La Comunidad de Práctica inicialmente contó con la participación de siete instituciones aliadas, actualmente cuenta con 13 instituciones involucradas (duplicando la participación inicial), lo que viabilizó la necesidad de inaugurar la CdP en la ciudad de Cochabamba, convirtiéndose en un referente de gestión e innovación de conocimientos a través de la capacitación y formación en discursos como “Women4Energy”; y la socialización de metodologías como la herramienta 36 “Comunidades de Práctica” del “Capacity Works”, a través de protocolos que garantizan el intercambio de aprendizajes y la identificación de buenas prácticas.





2.

Antecedentes

Parte de las políticas internas de GIZ, es introducir el “Mainstreaming de Género” desde el origen de un nuevo programa y/o proyecto, o en su caso, cuando se decide dar continuidad al mismo. Más allá de esta obligación, el Programa de Energías Renovables se comprometió a trabajar en temáticas relacionadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y ODS 7, es decir, desde la “Igualdad de género” y la “energía asequible y no contaminante”.

En ese sentido, en marzo del año 2018 se llevó a cabo el grupo focal para el “Análisis de Género del Programa de Energías Renovables (PEERR)”, dicho análisis¹ tiene el propósito de otorgar una calificación a los proyectos conforme a sus potenciales para el fomento de la equidad de género, así como prever posibles resultados negativos no intencionales para la igualdad de género.

El mismo contó con la participación de siete instituciones aliadas, entre públicas y privadas. Resultado de ello, fue reconocer la necesidad de crear un espacio de encuentro de mujeres profesionales que abordaran el área de energía, desde un enfoque de género, género, y, que permita analizar la situación de las mujeres profesionales, tales como el acceso a espacios laborales en el campo tecnológico, históricamente masculinizados, la conciliación de los roles del cuidado con el desarrollo profesional de mujeres en el campo de la ingeniería eléctrica.



¹ “Análisis de Género del Programa de Energías Renovables (PEERR II) de la GIZ Bolivia”. GIZ. 2018.

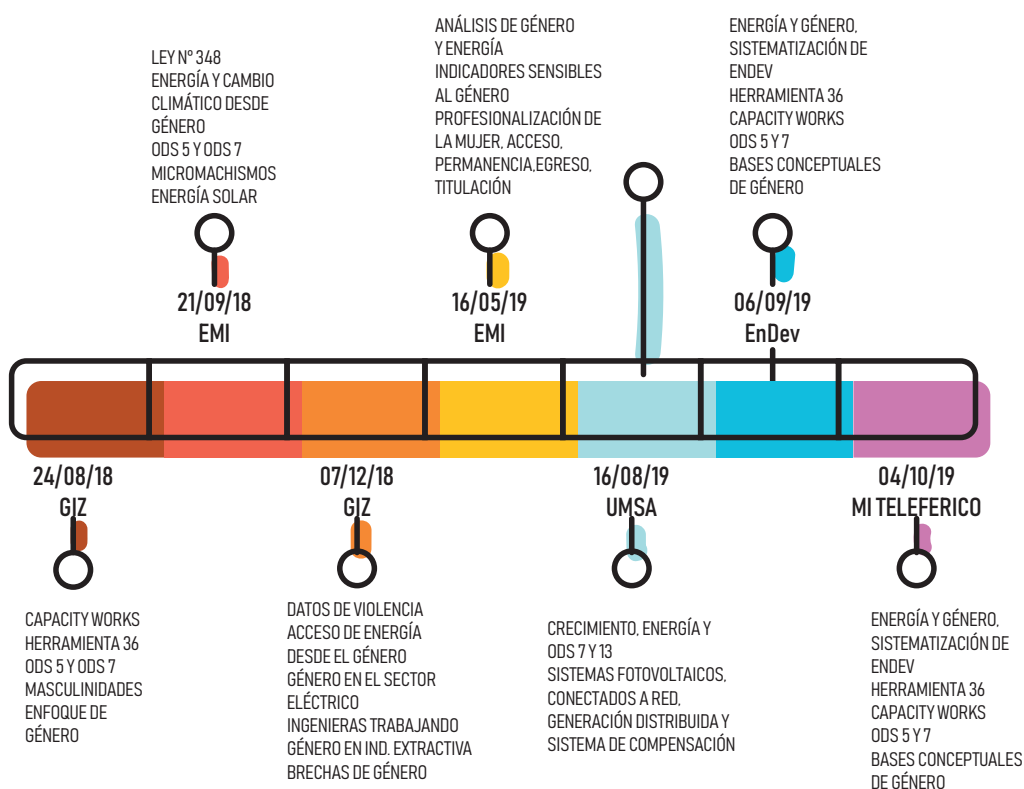


3.

Comunidad de Práctica (CdP) en Género y Energía

Frente a la necesidad de abordar las temáticas “Género y Energía”, se convocó a mujeres profesionales, con el objetivo de articular diversas instituciones públicas y privadas, vinculadas al tema de la gestión energética en el país, desde el enfoque de género. Dando origen a la Comunidad de Práctica en Género y Energía.

LÍNEA DE TIEMPO DE LOS ENCUENTROS DE LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA



3.1. Primer encuentro de la Comunidad de Práctica

Posterior a la realización del grupo focal, casi medio año después, en agosto de 2018, se gestó el nacimiento de la “Comunidad de Práctica (CdP) en Género y Energía” en la ciudad de La Paz, contando con la participación de nueve instituciones aliadas (entre privadas y públicas), conformando una red de alianzas, compuesta por 22 actores y actoras.

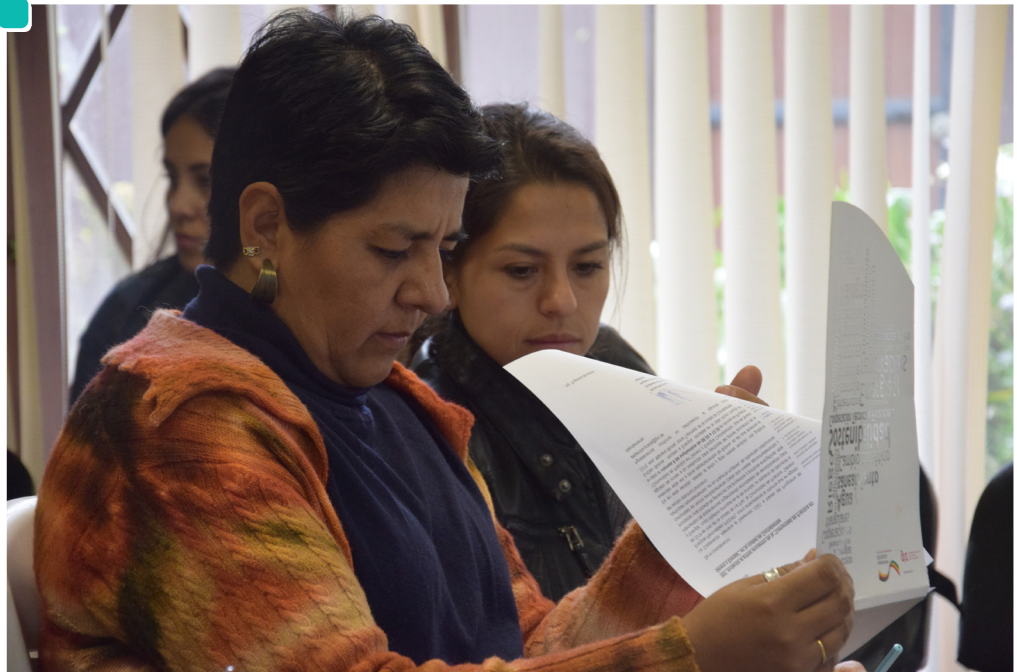
La inauguración del primer encuentro² la realizó el Coordinador del Programa de Energías Renovables (PEERR), representada por el Sr. Michael Mechlinski, quien dio la bienvenida a las y los participantes representantes de diferentes instituciones (públicas y privadas) relacionadas al sector de energía.

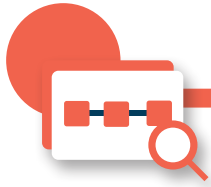
El propósito del primer encuentro fue abrir la CdP como un espacio de encuentro de mujeres profesionales que trabajan en el área de energía, desde un enfoque de género, a través de la formación continua, el establecimiento de alianzas y gestión de nuevos conocimientos.

Con el objetivo de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar, uniendo sus esfuerzos para el desarrollo continuo de un área de conocimiento especializado”. Donde las personas participantes colaboran y aprenden unas de otras, cara a cara o de forma virtual, se mantienen unidas por un objetivo común y el deseo de compartir experiencias, conocimientos y mejores prácticas dentro de un tema o disciplina³.

² El primer encuentro estuvo a cargo de Mg. Alejandra Prada – Asesora Técnica en Energías Renovables; y como moderador Carlos Orma-
chea – Asesor Senior en Entrenamiento, Capacitación y Gestión del Conocimiento.

³ Etienne Wenger.”Communities of Practice: learning, meaning, and identity. APQC. “Using Communities of Practice to Drive Organizational Per-
formance and Innovation”. 2005.





Línea de análisis

Capacity work y herramienta 36

Desde el punto de vista estratégico, el primer punto que se abordó fue acerca de algunas orientaciones metodológicas, específicamente la “Herramienta 36” del Capacity Works⁴ – Comunidades de Práctica, cuyo objetivo principal es movilizar conocimientos implícitos y aprovechar experiencias prácticas para aprender entre un grupo de personas que comparten un interés en común, es decir, un intercambio de conocimientos y experiencias.

Dicha herramienta permitió determinar con claridad los objetivos y funciones que se quiere alcanzar con el origen de la Comunidad de Práctica en “Género y Energía”. Para ello se recolectó las diferentes expectativas que se tienen acerca del curso; posteriormente se determinó la necesidad de abordar diferentes temáticas, acordando delimitar temas de mayor interés para la CdP.

Marco conceptual

Se explicó sobre las bases conceptuales para abordar la temática de Energía desde el enfoque de Género. Se tocaron los siguientes puntos de discusión:

- **Definición de Género:** definición política y técnica
- **Perspectivas de Género:** diferencias entre igualdad y equidad – Igualdad de derechos y oportunidades.
- **Políticas públicas:** referidas a Género y Energía.
- **Actitudes y comportamientos sexista:** especialmente, en personas mayores, en los diferentes espacios laborales.
- **Acoso laboral:** se confunde la amabilidad de la mujer trabajadora con un coqueteo, generando situaciones de acoso laboral, por parte de los colegas.
- **Reproducción social:** desde el papel de madres, se debe cambiar la mentalidad de nuestros hijos e hijas, respecto al constructo social de las mujeres.
- **Feminismo:** sinónimo de discriminación desde el otro (inverso al machismo).
- **Normativa:** es importante analizar la ley de trabajo en Bolivia, desde una perspectiva de género.

⁴ Capacity Works es el modelo de la gestión de la GIZ para e desarrollo sostenible, consiste en 5 factores de éxito

- **Micromachismos:** una estrategia para invisibilizar el trabajo y aporte de las mujeres ingenieras.
- **Demanda laboral:** no existen estudios sobre la situación de profesionalización post-gradual de las mujeres ingenieras; tampoco sobre la demanda laboral de las mismas, por ende, se desconoce el contexto de ingenieras respecto al requerimiento de las empresas a mujeres con formación técnica en el sector de energía.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** el objetivo de la CdP es analizar el contexto de las mujeres ingenieras desde un enfoque de género, por ende, se analizó la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5: “Igualdad de género” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: “Energía Asequible y no Contaminante”, con especial énfasis en los indicadores de los mismos, como una estrategia para contemplar nuevas alternativas energéticas, accesibles para las familias y las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Masculinidades:

El Ing. Ignacio Benavides – Asesor Técnico Programa Nexa y Punto Focal de Género de la Casa de Energía, explicó el concepto de masculinidades y las actividades que se están realizando en esta comunidad de práctica en La Paz.

- **Masculinidades:** el grupo no conocía el término, no obstante, mostró mucho interés por ampliar sus conocimientos sobre la temática.
- **Enfoque de género:** Se reconoce la necesidad de analizar los proyectos, programas y relaciones de poder, desde un enfoque de género, que permitan construir relaciones horizontales y equitativas entre hombres y mujeres.

Herramientas de comunicación:

La Lic. Lena Harm – Cooperante Proyecto Universidad Indígena Intercultural (UII), explicó sobre la herramienta para la comunidad de práctica, desde experiencia de la UII:

- **Plataformas de comunicación:** Es de vital importancia, para una Comunidad de Práctica, conocer diferentes plataformas de comunicación y organización que pueden ser aplicadas en la CdC para garantizar una comunicación eficaz, horizontal, transparente, informativa y continua entre las instituciones vinculadas.



Aprendizajes

- **Análisis contextual:** situación actual en empresas eléctricas en Bolivia, desde una perspectiva de género.
- **Herramientas metodológicas:** frente al origen de la primera Comunidad de Práctica en Género y Energía, se consideró necesario abordar herramientas que garanticen la sostenibilidad de la misma, por ello se abordó dos metodologías, como el Capacity Work y la Herramienta 36, los cuales determinaron los procesos que debe seguir la CdP.
- **Intercambiar aprendizajes:** la intervención de los panelistas, desde un enfoque transversal e integral, permitió visibilizar la relación entre las diferentes temáticas abordadas.
- **Enfoque de género:** las y los actores reconocen la necesidad de profundizar términos, categorías y metodologías que permitan abordar diferentes temáticas, programas, proyectos y políticas públicas desde un enfoque de género.
- **Perspectiva de género:** Visibilizar las brechas de género (enfoque de género) no es suficiente, por ende, se debe construir soluciones y acciones, objetivo principal de la perspectiva de género.
- **Alianzas:** Invitar a instituciones vinculadas al sector de Género y Energía, para tener una perspectiva más amplia que permita crear alianzas a futuro.



Desafíos

- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos para el desarrollo de la misma..
- **Sostenibilidad:** es indispensable que las instituciones vinculadas asuman roles, funciones, procesos, dinámicas, estructuras de la Comunidad de Práctica.

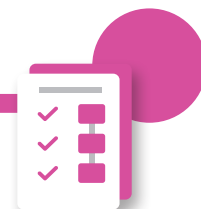
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.

Buenas prácticas



- Participación activa de personal directivo y técnico de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.

Conclusiones



- Profundizar en los indicadores de los ODS 5 y la ODS 7, acorde al contexto boliviano.
- Determinar la estructura, procesos, dinámicas, funciones, recursos y resultados de la CdP.
- Compartir el acceso al curso de “Women4energy”.
- Crear una matriz de seguimiento.
- El 2do encuentro se programó para el 21.09.18 en instalaciones de la Escuela Militar de Ingeniería, EMI.



Recomendaciones:

- Profundizar en el marco teórico de Género.
- Sensibilizar a las instituciones del sector eléctrico, sobre la importancia de contar con una perspectiva de género mediante talleres, reuniones, etc.
- Identificar y abordar indicadores, herramientas, procesos y metodologías que garanticen la continuidad y el intercambio del aprendizaje y la sostenibilidad de la CdP.
- Vincular a expertas y expertos en temáticas de género y energía, que conlleve un valor agregado especial para las instituciones involucradas, así como para el desarrollo ulterior de temas sociales.
- Coadyuvar alianzas con instituciones aliadas.



3.2. Segundo Encuentro de la Comunidad de Práctica

La organización del segundo encuentro estuvo a cargo de la Escuela Militar de Ingeniería, y contó con la participación de diez instituciones aliadas.

Problemática

¿Cómo se trabaja el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: Energía asequible y no contaminante, desde un enfoque integral y transversal?

Objetivo

El propósito fue consolidar la CdP como un espacio de encuentro de mujeres profesionales que trabajan en el área de energía para intercambiar experiencias, conocimiento, herramientas y estrategias adecuadas para sensibilizar a instituciones, trabajadoras/es, docentes y estudiantes del sector eléctrico acerca del trabajo que desempeña el personal femenino en el área de energía, desde un enfoque de género”.

El objetivo del segundo encuentro fue “intercambiar aprendizajes sobre energía y cambio climático, con enfoque de género; a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y ODS 7)”.

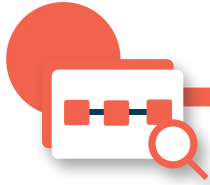
Metodología

- Disertación de especialistas.
- Plenaria.
- Visita a los paneles solares del campus universitario.

Categorías

- Energías alternativas.
- Cambio climático con enfoque de género.
- Género.
- Violencia.
- Brechas de género.
- Discriminación basada en género.
- Acoso laboral.
- Micromachismos.
- Políticas públicas.

En el segundo encuentro, la CdP en Género y Energía abordó las siguientes líneas temáticas, enfocadas en:



Línea de análisis

- **Ley N°348:** A manera de contextualizar la situación de las mujeres bolivianas, un funcionario de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV) informó a las participantes sobre la aplicación e interpretación de la Ley N°348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, señalando los tipos de violencia, los procesos de denuncia y las instituciones a las cuales acudir.

Asimismo, abordó la situación jurídica de las mujeres bolivianas en situación de vulnerabilidad, además de los acuerdos e instrumentos internacionales, que Bolivia ha suscrito como Estado parte y que tiene la obligación, como Estado Parte, tiene la obligación de fomentar políticas públicas y normativas que protejan la vida de las mujeres. De esta manera, en el marco de la Constitución Política del Estado, se origina la Ley N°348 - “Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”, la cual tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores. El funcionario, explicó que dicha ley diferencia 16 tipos de violencia, a las cuales le corresponde ciertos procesos de denuncia, particulares, ya que algunos son considerados penales y otros no. Al respecto, existen diferentes instituciones a las cuales acudir, frente a hechos de violencia contra la mujer: Fuerza de Lucha Contra la Violencia (FLCV), Ministerio Público, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), Centros de Salud, Autoridades indígena Originario Campesinas.

- **Energía y Cambio Climático, con enfoque de género:** la PhD, Ing. Johanne Hanko - docente de la Escuela Militar de Ingeniería, explicó sobre el proyecto que desarrolló en energía y cambio climático con enfoque de género.
 - Situación de las mujeres en el área rural: la mujeres que viven en áreas dispersas atraviesan por diferentes situaciones: baja escolaridad, pobreza y limitado acceso a servicios básicos. Al respecto, en zonas alejadas, el acceso a gas domiciliario es un privilegio, al que no acceden las familias, triplicando las labores domésticas, socialmente vinculadas a las mujeres, pues deben ocupar mayor tiempo en buscar leña para cocinar.

- Energías renovables y asequibles: frente a dicha situación, surge la necesidad de considerar otras formas de generar energía, renovables y accesibles. El proyecto de cocinas solares se desarrolló en los municipios colindantes entre el departamento de La Paz y el Beni, donde ingresar a los municipios se debe realizar a través de canoa; a pesar de ello, 15 familias fueron beneficiadas, a la cabeza de la Ing. Johanne Hanko, con cocinas solares, como una alternativa de energías asequible y no contaminante.
- Proyectos con enfoque de género: las cocinas solares, no solo benefician a las mujeres, también a las familias y la comunidad, ya que permitió reconocer la necesidad de concebir energías alternativas, no solo asequibles, sino desde un enfoque de género. Los proyectos con enfoque de género permiten analizar la situación de doble y triple jornadas laborales que socialmente deben desarrollar las mujeres (como las tareas domésticas), más aun de aquellas que viven áreas rurales, por ende, dicho proyecto estuvo enfocado a zonas dispersas.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** el Mg. Carlos Ormachea panelista, explicó sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Frente a la situación de las mujeres en el área rural, se analizó la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5: “Igualdad de género” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: “Energía Asequible y no Contaminante” con especial énfasis en los indicadores de los mismos, como una estrategia para contemplar nuevas alternativas energéticas, accesibles para las mujeres (para reducir las labores domésticas), las familias (división sexual del trabajo de manera más igualitaria) y la comunidad, que garanticen el desarrollo de las y los comunarios a sociedades más equitativas y justa con las mujeres y el medio ambiente.

- **Micromachismos:** el Ing. Carlos Ormachea panelista, explicó como los micromachismos afecta a las mujeres.
 - Micromachismos: entendidos como actitudes, comportamientos y acciones de relaciones de poder, tan sutiles, que son invisibilizadas frente a la sociedad.
 - Barreras que afectan a las mujeres: a pesar de los avances normativos, en lo que se refiere a derechos de las mujeres, aún existen barreras culturales, que impiden que las mismas ejerzan sus derechos, claro ejemplo, es la masculinización de carreras y fuentes laborales relacionadas a ingeniería, tecnología y otras, limitando la participación y el acceso a fuentes laborales, de las mujeres profesionales relacionadas al campo de energías.

- **Paneles solares:** En las instalaciones de Escuela Militar de Ingeniería, se cuenta con paneles solares, a través de una breve visita y explicación, las participantes corroboraron su funcionamiento, como una alternativa de generación de energía asequible y no contaminante.



Aprendizajes

- **Violencia contra las mujeres:** situación contextual de la vulnerabilidad de las mujeres y como ello, no solo afecta a la víctima, también a su familia, el entorno universitario, laboral y social.
- **Normativa que protege a las mujeres:** la ley N°348 tiene la función de prevenir, atender, proteger y otorgar reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción de los agresores.
- **Energías alternativas con enfoque de género:** el proyecto de “cocinas solares”, demostró la necesidad de trabajar en energías renovables, desde un enfoque de género, ya que ello implica cambios en la vida de las mujeres, las familias y el entorno socio-cultural, aportando al desarrollo socio-económico y cultural de la sociedad.
- **Indicadores sensibles al género:** el análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5y ODS7) reconoce que Bolivia, como Estado Parte, no solo debe comprometerse con los acuerdos internacionales, sino trabajar en viabilizar los mismos. Al respecto, las y los participantes argumentaron que se debe trabajar a partir de indicadores según los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en base al contexto boliviano.
- **Protagonismo:** la EMI, como parte de la Comunidad de Práctica, asume protagonismo.
- **Perspectiva de género:** trabajar en proyectos desde un enfoque de género, no es suficiente, se requiere construir estrategias y acciones, que fomenten la igualdad y equidad de género, objetivo principal de la perspectiva de género.
- **Intercambiar aprendizajes:** la intervención de las y los panelistas, desde un enfoque transversal e integral, permitió visibilizar la relación entre las diferentes temáticas abordadas.
- **Alianzas:** coadyuvar alianzas con instituciones vinculadas en Género y Energía.

Desafíos

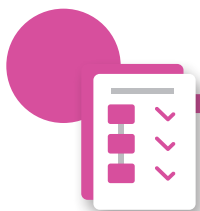


- **Reducir la violencia contra las mujeres:** es innegable los avances normativos respecto a derechos humanos de las mujeres, sin embargo, no se han contrarrestado las cifras de violencia y feminicidios, la cual no solo afecta a las víctimas, también a su entorno, la familia, la universidad, el trabajo, la empresa, la sociedad.
- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos para el desarrollo de la misma.
- **Compromiso organizacional:** las instituciones vinculadas deben asumir protagonismo, funciones y roles organizativos y de auto-gestión.
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.

Buenas prácticas



- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Capacidad de auto-gestión organizacional.
- Protagonismo de diferentes actores institucionales, como la EMI.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.



Conclusiones

- Profundizar la reglamentación de la Ley N°348.
- El limitado acceso a servicios básicos, especialmente de las mujeres que viven en zonas dispersas, identificó la necesidad de concebir otras alternativas, como las cocinas solares.
- Analizar los indicadores de la ODS 5 y la ODS 7, acorde al contexto boliviano y como ello puede plasmarse en la realidad de las mujeres bolivianas.
- Coadyuvar alianzas institucionales.
- Finalmente, en instalaciones de la Escuela Militar de Ingeniería, se cuenta con paneles solares, al cual a través de una breve visita y explicación de su funcionamiento, las participantes corroboraron su funcionamiento, como una alternativa de generación de energía asequible y no contaminante.
- El tercer encuentro se programó para el 7 de diciembre de 2018.



Recomendaciones:

- Profundizar en la ruta crítica de la Ley N°348, que tiene como objetivo describir la labor y el procedimiento que debe cumplir cada una de las instituciones que intervienen en la atención, asistencia, protección y reparación a víctimas. Establece quiénes y cómo deben recepcionar, investigar y tramitar las denuncias, además de cómo la Policía y la Fiscalía deben procesar los casos hasta llegar al juicio oral, las medidas de protección y asistencia posteriores, la terapia y resarcimiento a las víctimas.
- Las situaciones y condiciones de las mujeres en el área rural, como el limitado acceso a servicios básicos, identificó la necesidad de concebir otras alternativas, como las cocinas solares, que no solo fomentan nuevas energías asequibles y no contaminantes, también permite abordar el tema de “Energía y cambio climático” desde el “Mainstreaming de Género”, abriendo no solo un análisis, sino desde una propuesta de la “perspectiva de género”.

- Sensibilizar a las instituciones del sector eléctrico sobre la importancia de contar con un enfoque y perspectiva de género, mediante talleres, reuniones, etc. como sinónimo de desarrollo y ejercicio de los derechos humanos.
- Vincular a expertos en temáticas de género y energía, que conlleve un valor agregado especial para las instituciones involucradas, así como para el desarrollo ulterior de temas sociales.
- Coadyuvar alianzas institucionales.



3.3. Tercer Encuentro de la Comunidad de Práctica

El tercer encuentro estuvo a cargo del personal de Programa de Energías Renovables (PEERR) - GIZ, y contó con la participación de quince instituciones aliadas, y con la presencia de 48 personas.



Problemática

¿Cómo se relaciona la situación y condición de violencia de las mujeres con la tecnología?

Propósito y Objetivo

El propósito del encuentro fue “realizar un intercambio de experiencias, conocimiento, herramientas y estrategias adecuadas para sensibilizar a instituciones, trabajadoras/es, docentes y estudiantes del sector eléctrico acerca del trabajo que desempeña el personal femenino en el área de energía, desde un enfoque de género”.

El objetivo, del mismo, fue intercambiar experiencias y aprendizajes respecto a las temáticas de violencia basada en el género. Para ello se analizó los datos respecto a violencia y sus efectos sociales y económicos; el acceso a energía desde el enfoque de género; relación entre género y electricidad, a partir de las mujeres profesionales desde el sector eléctrico; perspectiva de mujeres desde la ingeniería; enfoque de género en la industria extractiva y brechas de género y temas transversales.

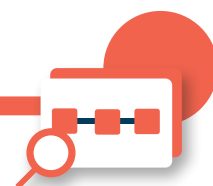
Metodología

- Disertación de especialistas.
- Plenaria.

Categorías

- ODS 5.
- ODS 7.
- Género.
- Violencia.
- Desigualdad.
- Discriminación basada en género.
- Acceso a la energía desde el enfoque de género .
- Género y energía.
- Mujeres en el sector eléctrico.
- Ingenieras trabajando.
- Enfoque de género en la industria extractiva.
- Brechas de género y temas transversales.

Línea de análisis



En el tercer encuentro, la CdP en Género y Energía, abordó siete líneas de análisis, enfocadas en:

- **Violencia contra las mujeres:** la Lic. Irma Campos – GIZ, como experta en género y prevención de la violencia contra las mujeres, explico la situación de violencia contra las mujeres en Bolivia.
 - Encuesta de violencia contra las mujeres: en correlación al 2do encuentro, en el cual se analizó la Ley N°348, el presente encuentro, se enfocó en profundizar los datos sobre violencia de las mujeres en Bolivia, acorde a la “Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia Contra las Mujeres (VcM)” del INE (2016). A pesar de los avances en políticas públicas, a favor de las mujeres, no se puede negar el preocupante índice de violencia y feminicidio en Bolivia.

- Efectos sociales y económicos: La situación de vulnerabilidad de las mujeres conlleva efectos sociales, como las barreras socioculturales que impiden que las mujeres accedan a una justicia pronta, continua y oportuna; respecto a los efectos económicos de la violencia contra la mujer, limita el desarrollo de la sociedad y de la economía nacional, tal es el caso, de estudios que comprueban que el ingreso de las empresas puede ser afectado hasta en el 5% cuando sus trabajadoras son víctimas de violencia debido al ausentismo, presentismo y descenso de la productividad de éstas.
- **Energía y Género:** la Lic. Mariana Butron - Coordinadora del Proyecto EnDev, expuso sobre el proyecto con enfoque de género.
 - Contexto: en una sociedad que duplica y hasta triplica las jornadas laborales, socialmente relacionadas a las mujeres, es indispensable trabajar proyectos en el marco de enfoque de género.
 - Proyecto Género y Energía: el programa EnDev, a través del “Mainstreaming de Género” abordó, desde la gestión 2005, en correlación con 4 campos tecnológicos, en modalidades de sub-proyecto, a saber: (i) Cocinas mejoradas, (ii) Sistemas fotovoltaicos, (iii) Densificación de redes y (iv) Tecnologías para usos productivos, garantizando una mejor calidad de vida y ahorro de tiempo para las mujeres. Frente a dicha situación, surge la necesidad de considerar otras formas de generar energía. El proyecto de cocinas solares, permite visibilizar no solo, como alternativa de energías asequible y no contaminante, sino también la necesidad de proyectos desde un enfoque de género, que permita analizar la situación de doble y triple jornada laboral a las que se ven expuestas las mujeres, más aun aquellas que viven en áreas rurales.
- **Ingenieras trabajando:** la Ing. Begonia Fernandez – DELAPAZ; panelista, explico sobre la situación de las mujeres ingenieras en La Paz.
 - Masculinización de carreras: A pesar de la inclusión de las mujeres en la universidad hace más de 50 años, aún persisten actitudes machistas, como la masculinización de ciertas carreras de ingeniería y las relacionadas al sector eléctrico. A pesar de ello, las mujeres ingenieras han logrado culminar sus estudios universitarios.
 - Disputa entre el trabajo y la maternidad: A pesar de la inclusión de las mujeres ingenieras en diferentes espacios laborales, aún persisten barreras socio-culturales como: la obligatoriedad del cuidado, designado socialmente a las mujeres, limitando el tiempo de las mujeres que pudieran invertir en estudios; carreras históricamente masculinizadas; fuentes laborales que limitan el acceso laborales a ciertos espacios laborales, ya que implican mayor gasto para una empresa debido a la posibilidad de maternidad y subsidio, entre otros.

- **Mujeres en la ingeniería:** la Ing. Maxine Salazar – Escuela Militar de Ingeniería (EMI) panelista, explico la situación de las mujeres ingenieras.

- Micromachismos: reconoció que el ingreso de las mujeres en las carreras de ingenierías es desproporcional con el ingreso de los hombres, para ello facilitó indicadores de disparidad de género, desde el contexto de la Escuela Militar de Ingeniería (EMI), en las carreras en Bolivia.

De igual manera, la disertante, rescató la participación de la EMI en la Red de Investigadores con 4 universidades y la Dirección Nacional de Ciencia y Tecnología (DINCYT) de la misma EMI. A su vez, presentó los proyectos de interés para la CdP, como el Programa “Mujeres en la ingeniería” y el “Fortalecimiento de Capacidades en Energías Renovables a través de la EMI” y el origen de la sigla WEB (“Women in Energy Bolivia”) organiza el capítulo boliviano de la Society of Petrol Engineers (SPE).

- **Género en las industrias extractivas (Minería):** la Lic. Ana Maria Aranibar - Cumbre de Sajama, explicó la participación de las mujeres en la minería.

- Minería y mujer: La disertante abordó la situación de la industria extractivista, y como el mismo es considerado un sector masculino. Al respecto, en la industria minera, la participación de las mujeres es mínima como señala la “Línea base socioeconómica de la mujer en la minería boliviana (2016)” estudio desarrollado en 7 localidades del país, el cual logró evidenciar los bajos ingresos mensuales de las mujeres mineras, en el que se visibilizo 6 oficios específicos de la minería donde se encuentra también a mujeres –desde “palliris” hasta “balseras”– y las duras condiciones a la cual se someten, para obtener un ingreso por debajo del sueldo mínimo, lo que a su vez, afecta a su familia, la comunidad y el desarrollo de la sociedad.

- **Brechas de género y temas transversales:** anteriormente, en el primer encuentro, se abordó el marco conceptual del enfoque de género, abordar sobre las brechas de género, que afectan a las mujeres en diferentes espacios.

- Brechas de género: el Mg. Carlos Ormachea analizó la situación de las mujeres en Bolivia, y como ello genera brechas de salarios entre mujeres y hombres cuando el trabajo es remunerado en el ámbito de la producción; y en el caso del trabajo no remunerado, como las labores domésticas, trabajo que desarrollan, en su mayoría, las mujeres son históricamente invisibilizadas; las brechas de desigualdad basadas en aspectos discriminatorios de género; entre otros.
- Transversalización de género: El análisis de la situación entre hombres y mujeres, a partir de las brechas de género, permite contemplar las desigualdades e inequidades entre los mismo, por ello, es necesario abordar la problemática a partir de la “transversalización de género”

ya que no solo permite identificar la inequidad, también se aporta en contemplar acciones estratégicas, a través de políticas públicas con perspectiva de género.

Aprendizajes

- **Situación de violencia contra las mujeres:** situación contextual de la vulnerabilidad de las mujeres y como ello, no solo afecta a la víctima, también a su familia, el entorno universitario, laboral y social.
- **Normativa que protege a las mujeres:** la Ley N°348 tiene la función de prevenir, atender, proteger y otorgar reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción de los agresores.
- **Energías alternativas con enfoque de género:** el proyecto de “cocinas solares”, demostró la necesidad de trabajar en energías renovables, desde un enfoque de género, ya que ello implica cambios en la vida de las mujeres, las familias y el entorno socio-cultural, aportando al desarrollo socio-económico y cultural de la sociedad.
- **Masculinización de carreras:** a pesar de la inclusión de las mujeres en la universidad, hace más de 50 años, aún persiste actitudes machistas, como la masculinización de ciertas carreras de ingeniería y las relacionadas al sector eléctrico, a pesar de las barreras socio-culturales, las mujeres se han abierto camino en dichas carreras.
- **Protagonismo:** las diferentes instituciones pertenecientes a la Comunidad de Práctica, asumen la participación en el tercer encuentro, claro ejemplo, es la diversificación de los ponentes.
- **Perspectiva de género:** trabajar en proyectos desde un enfoque de género, no es suficiente, se requiere construir estrategias y acciones, que fomenten la igualdad y equidad de género, objetivo principal de la perspectiva de género.
- **Intercambiar aprendizajes:** la intervención de los panelistas, desde un enfoque transversal e integral, permitió visibilizar la relación entre las diferentes temáticas abordadas.
- **Alianzas:** coadyuvar alianzas con instituciones vinculadas en Género y Energía.

Desafíos



- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos para el desarrollo de la misma.
- **Compromiso organizacional:** las instituciones vinculadas deben asumir mayor protagonismo, funciones y roles organizativos y de auto-gestión.
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.

Buenas prácticas



- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Capacidad de auto-gestión organizacional.
- Protagonismo de diferentes actores institucionales.
- Intercambio de aprendizajes.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.
- Referente de conocimientos innovadores.

Conclusiones



- Apesar de los avances de la legislación respecto a los derechos de las mujeres, los números de casos de violencia contra las mujeres no han disminuido significativamente y afectan a todos los estratos de la sociedad. La situación de violencia contra las mujeres, acorde a la “Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia Contra las Mujeres (VcM)” del INE (2016), visibilizó los efectos sociales y económicos de la VcM en el desarrollo de la sociedad, la familia y el Estado.
- Respecto a la sistematización del proyecto de Género y Energía, del Proyecto EnDev determinó que el acceso a la tecnología ayuda efectivamente a las mujeres a contar con más tiempo, mejorando las condiciones de vida de familias de bajos recursos; lo que a su vez permite que las mujeres inviertan en su formación y capacitación en el acceso a la tecnología, asimismo, facilitan el empoderamiento a las mujeres, principalmente en áreas rurales.
- Deserción de las mujeres en la Escuela Militar de Ingeniería (alto índice) en comparación a los hombres, quienes se encuentran obligadas a abandonar su carrera universitaria para cumplir con los roles tradicionales de género.
- Se describió la situación y los peligros a los que se encuentra sometidas las mujeres que trabajan en el sector extractivista, como las palliris y las balseras.
- Analizar las brechas de género en el contexto laboral, académico, personal y familiar.
- El cuarto encuentro se programó para el 16 de mayo de 2019.

Recomendaciones:



- Analizar la ruta crítica de la Ley N° 348 y su reglamentación, para un abordaje más profundo del impacto de la injusticia y las barreras institucionales que las víctimas viven, y como ello afecta en lo personal, familia, académico y laboral.
- Respecto a la sistematización del proyecto de Género y Energía, del Proyecto EnDev, se recomienda analizar el impacto de las cocinas solares en hombres y mujeres, también desde la perspectiva de género, ya que ello permitirá identificar indicadores de brechas de género y soluciones de impacto en la vida de las mujeres.
- En lo que se refiere a las “Mujeres en el sector eléctrico”, se comprobó la necesidad de analizar las brechas de género en las fuentes laborales, como una herramienta que garantice el acceso equitativo y en igualdad de condiciones en diferentes espacios laborales, en correlación con la división sexual del trabajo, la maternidad y el cuidado.
- Fortalecer el proyecto de Mujeres Ingenieras, para consolidar alianzas entre mujeres que permita intercambiar experiencias y aprendizajes, con el objetivo de crear estrategias que mejoren las condiciones de mujeres ingenieras.
- Deserción de las mujeres en la Escuela Militar de Ingeniería (alto índice) en comparación a los hombres, quienes se encuentran obligadas a abandonar su carrera universitaria para cumplir con su rol de madre y/o ama de casa; limitando invertir en sus estudios; a ello se suma la falta reconocimiento de las ingenieras por sus logros académicos o profesionales obtenidos fuera de la universidad o fuera del país. Se recomienda que las universidades elaboren un marco lógico con perspectiva de género, acorde a metodologías según instancias internacionales como ONU MUJERES.
- Analizar la situación de las industrias extractivas desde el enfoque de género, visibilizar la difícil situación y los peligros a los que se encuentran sometidas las mujeres que trabajan en el sector extractivista, que ejercen mujeres en la minería (desde palliris hasta balseras). El reto se encuentra en que las mujeres dejen de realizar trabajos precarios y de alto riesgos, con el objetivo de garantizar el sustento económico de su familia.
- Sensibilizar a las instituciones del sector eléctrico, sobre la importancia de contar con un enfoque y perspectiva de género, mediante talleres, reuniones, etc. como sinónimo de desarrollo y ejercicio de los derechos humanos.
- Coadyuvar alianzas institucionales

3.4. Cuarto Encuentro de la Comunidad de Práctica

El cuarto encuentro, estuvo a cargo del personal de Programa de Energías Renovables (PEERR) - GIZ, el cual se llevó a cabo el 16 de mayo de 2019, en instalaciones de la Casa de Energía, y contó con la participación de quince instituciones aliadas, y con la presencia, con la presencia de 25 personas.

Problemática

Frente a la problemática de la masculinización de las carreras de ingenierías, las instituciones vinculadas cuestionaron ¿Cuáles son los factores que inciden en la profesionalización de mujeres en carreras tecnológicas universitarias y la mejora de la empleabilidad?.

Propósito y Objetivo

El propósito del encuentro fue “realizar un intercambio de experiencias, conocimiento, herramientas y estrategias adecuadas para sensibilizar a instituciones, trabajadoras/es, docentes y estudiantes del sector eléctrico acerca del trabajo que desempeña el personal femenino en el área de energía, desde un enfoque de género”.

El objetivo del cuarto encuentro fue “Analizar la profesionalización universitaria de las mujeres ingenieras”, a partir del acceso, permanencia, egreso, titulación y campo laboral, desde el análisis Género y Energía, para la elaboración de indicadores sensibles a género por categoría.

Metodología

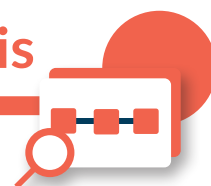
- Mesas de trabajo.
- Plenaria.
- Lluvia de ideas.

Categorías

- Género.
- Desigualdad.
- División sexual del trabajo.
- Brechas de género.
- Acoso laboral.
- Micromachismos.

- Políticas públicas.
- Maternidad.
- Cuidado.
- Mercado laboral.

Línea de análisis



En el cuarto encuentro, el Mg. Carlos Ormachea abordó, a través de grupos de mesa, la profesionalización universitaria de las mujeres ingenieras, a partir de seis contextos enfocados en:

- **Acceso:** las mesas de trabajo visibilizaron que el porcentaje de ingreso de las mujeres en carreras de ingenierías e ingeniería eléctrica, es bajo, debido a que aún existen brecha amplias en los espacios académicos, actualmente persiste mayor ingreso de los hombres en las carreras de ingenierías.
- **Permanencia:** a pesar de la inclusión de las mujeres en carreras de ingeniería, en comparación a las últimas décadas, cada vez se encuentra en ascenso. Aún persiste un alto porcentaje de abandono de las carreras de ingenierías por parte de las mujeres.
- **Egreso:** la brecha de permanencia, al igual que el egreso de las mujeres en carreras relacionadas a energía es baja, ampliando las situaciones de desigualdad e inequidad para egresar dichas carreras, debido a la situación de cuidado y maternidad que condiciona a las mujeres, impidiendo la conclusión de sus estudios universitarios.
- **Titulación:** obtener un título universitario en carreras históricamente masculinizadas amplía la brecha de desigualdad a la que se encuentra sometidas las mujeres universitarias, debiendo atravesar diversos obstáculos como la clase social, cuidado, maternidad y discriminación basada en el género. Las carreras como ingenierías implica una gran inversión, lo que ha significado un privilegio para algunas mujeres que no tienen las condiciones económicas para cubrir los gastos de dicha carrera.
- **Inserción:** frente a las diferentes barreras que deben atravesar las mujeres para permanecer y titularse en carreras relacionadas al sector eléctrico, la obtención de un título universitario no es garantía para que las mismas puedan acceder a espacios laborales, considerados masculinos, en igualdad de condiciones.

- **Promoción:** frente a los avances e inclusión de las mujeres a espacios laborales, históricamente negados décadas atrás, en la actualidad, las mujeres pueden acceder, cursar, permanecer y hasta titular en carreras de ingenierías, no obstante, aún son pocas las mujeres ingenieras con cargos de alto mando jerárquicos en sus fuentes laborales.
- **Disyuntiva entre trabajo y maternidad:** a pesar de la inclusión de las mujeres ingenieras en diferentes espacios laborales, aún persisten barreras socio-culturales como la obligatoriedad del cuidado, designado socialmente a las mujeres, limitando el tiempo de las mujeres a invertirlo en estudios de post-grado; acceso a puestos jerárquicos en espacios laborales y carreras históricamente masculinizadas; fuentes laborales que limitan el acceso laborales a ciertos espacios laborales ya que implican mayor gasto para una empresa debido a la posibilidad de maternidad y subsidio, entre otros.



Aprendizajes

- **Análisis contextual:** frente a la ausencia de estudios, es necesario analizar desde un enfoque de género la situación de las mujeres ingenieras en La Paz.
- **Enfoque de género:** las y los actores reconocen la necesidad de analizar las brechas de género, no solo en el contexto de profesionalización universitaria, para visibilizar las situaciones y condiciones de desigualdad entre mujeres ingenieras y hombres ingenieros.
- **Perspectiva de género:** visibilizar las brechas de género en el ámbito de la profesionalización (enfoque de género), no es suficiente, por ende, se debe construir soluciones y acciones, objetivo principal de la perspectiva de género. Para ello, se debe analizar desde un enfoque y perspectiva de género tanto programas, como proyectos y políticas públicas.
- **Alianzas:** invitar a instituciones vinculadas al sector de Género y Energía, para tener una perspectiva más amplia, que permita crear alianzas a futuro.

Desafíos



- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos, para el desarrollo de la misma.
- **Sostenibilidad:** más allá del aporte financiero, es indispensable que las instituciones vinculadas, asuman roles, funciones, procesos, dinámicas, estructuras de la Comunidad de Práctica.
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.

Buenas prácticas



- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Capacidad de auto-gestión organizacional.
- Intercambiar de conocimientos y aprendizajes.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.
- Referente de conocimientos innovadores.

Conclusiones



- Categorías de Género y Energía como eje de transversalización para la profesionalización universitaria, como herramienta para analizar las brechas de género.
- Propuesta de indicadores sensibles a género por categoría de análisis, como un principio para medir la brecha de desigualdad comparada en cada categoría entre mujeres y hombres.
- **Acceso:** a pesar de que hombres y mujeres puede acceder de manera igualitaria a estudiar la carrera que deseen, aún persiste brechas de género cuando de carreras de ingenierías se trata, pues el porcentaje de ingreso de mujeres a dichas carreras es baja, debido al sesgo, el pensamiento conservador y orientación vocacional sexista.
- **Permanencia:** el ingreso de las mujeres a carreras, consideradas masculinas, como el sector eléctrico, no garantiza la permanencia de las mismas, debido a que deben conciliar entre las labores domésticas (cuidado-trabajo-maternidad), el acoso universitario y los prejuicios en razón de género.
- **Egreso:** frente a la ausencia de guarderías, la conciliación entre cuidado-labores domésticas, el acoso universitario y discriminación basada en razón de género, las mujeres universitarias priorizan otros aspectos de su vida, ejerciendo otras labores, que en muchos casos están relacionadas al mercado informal.
- **Titulación:** acceder a un título universitario, relacionado a una carrera socialmente masculina, es un privilegio que no todas las mujeres pueden gozar, no solo por el costo económico de la carrera en sí, sino porque el constructo social las obliga a priorizar la familia, las labores domésticas, la maternidad, el cuidado y un trabajo más rentable, acorde al sexo y género.

- **Inserción:** a pesar del alto índice de deserción de mujeres universitarias en las carreras relacionadas al sector eléctrico, varias mujeres logran graduarse como ingenieras; sin embargo, un título universitario no es garantía de inserción en el mercado laboral, pues aún existe discriminación basada en razón de género cuando de contratar a mujeres se trata, pues se considera que las mujeres no tienen la misma capacidad física que los hombres, no cuentan con total disponibilidad de tiempo debido a que tienen que llegar a sus hogares a cumplir con las labores domésticas y de cuidado, que no cuenta con libertad para viajar ya que deben priorizar el contexto donde sus hijas e hijos cursan el año escolar y sobre todo, no se contrata mujeres, porque ello implica un costo extra a las empresas, debido a la maternidad y subsidio.
- **Promoción:** el acceso de mujeres ingenieras al mercado laboral es un logro que le ha costado a las mujeres que nos antecedieron; sin embargo, aún persisten luchas que las mujeres disputan, como el acceso a un igual salario por la misma jornada laboral (Techo de cristal), la brecha salarial deja en desventaja y en desigualdad a las mujeres, a ello se debe sumar la situación y condición que se crea sobre el ser mujer, es decir el constructo social, crea patrones culturales, en el caso de las profesionales madres, las mismas invierten gran parte de su sueldo en la familia, las hijas e hijos, las necesidades básicas y la canasta familiar, dejando de lado lo académico, pocas son las profesionales madres que invierten en estudios de post grados, no porque no lo deseen, sino porque priorizan otras necesidades.
- El quinto encuentro se programó para el 16 de agosto de 2019, de 08:30 a 12:30, en instalaciones de la UMSA.



Recomendaciones:

- **Profesionalización universitaria:** A pesar de que hombres y mujeres, pueden acceder de manera igualitaria a estudiar la carrera que deseen, aún persiste brechas de género frente a la ausencia de estudios sobre las mujeres ingenieras en La Paz, se recomienda realizar un estudio y/o marco lógico sobre la situación de las mujeres ingenieras (desde su ingreso, permanencia, egreso, licenciatura) que permita comprender, las causas de deserción universitaria y como proponer soluciones frente a dicha problemática.
- Se recomienda identificar las brechas de desigualdad de género como garantía para romper con las brechas socio-culturales y construir una sociedad más justa y equitativa, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral.
- Se recomienda sensibilizar a las instituciones del sector eléctrico sobre la importancia de contar con un enfoque y perspectiva de género, mediante talleres, reuniones, etc. como sinónimo de desarrollo y ejercicio de los derechos humanos.

3.5. Quinto Encuentro de la Comunidad de Práctica

El quinto encuentro estuvo a cargo del personal de la carrera de Ingeniería de Electricidad de la UMSA, el cual se llevó a cabo en instalaciones del Instituto de Investigaciones Eléctricas (UMSA), contando con la participación de quince instituciones aliadas, es decir, con la presencia de 35 personas.

Problemática

¿Analizar la relación entre energía (sistemas fotovoltaicos conectados a la Red, Generación Distribuida y Sistemas de Compensación) en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 7 y 13) desde un enfoque de género?

Propósito y Objetivo

El propósito del encuentro fue “realizar un intercambio de experiencias, conocimiento, herramientas y estrategias adecuadas para sensibilizar a instituciones, trabajadoras/es, docentes y estudiantes del sector eléctrico acerca del trabajo que desempeña el personal femenino en el área de energía, desde un enfoque de género”.

El objetivo del quinto encuentro fue analizar el crecimiento, energía (sistemas fotovoltaicos conectados a la Red, Generación Distribuida y Sistemas de Compensación) y desarrollo desde el enfoque de género, en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 7 y 13).

Metodología

- Panelistas.
- Trabajo en mesa.
- Plenaria.

Categorías

- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Brechas de género.
- Sistema Fotovoltaico.
- Políticas públicas.





Línea de análisis

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** El Mg. Carlos Ormachea panelista, explicó sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Frente a la situación de las mujeres en el área rural, se analizó la importancia de transversalizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5: “Igualdad de género” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: “Energía Asequible y no Contaminante” con especial énfasis en los indicadores de los mismos, a partir del contexto local, como una estrategia para contemplar nuevas alternativas energéticas, accesibles para las mujeres (para reducir las labores domésticas), las familias (división sexual del trabajo de manera más igualitaria) y la comunidad, que garanticen el desarrollo de las y los comunarios a sociedades más equitativas y justa con las mujeres y el medio ambiente, como el caso de las cocinas solares.

El disertante logró visibilizar la interrelación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a partir de la necesidad de contemplar alternativas de energías asequibles y no contaminantes (ODS 7); para adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, incorporando medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales, a través de la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional en relación con la mitigación del cambio climático (ODS 13); desde un enfoque y perspectiva de género, que garantice una calidad de vida, justa y equitativa para hombres y mujeres.

- **Sistemas Fotovoltaicos:** dos especialistas, Mg. Alejandra Prada y Hugo Oliver abordaron la importancia del sistema fotovoltaico.

En relación a los objetivos de desarrollo sostenible, abordaron el tema de sistema fotovoltaico conectados a la red, generación distribuida y sistemas de Compensación, los cuales contribuyen a las ODS 5, ODS 7 y ODS 11, promoviendo alternativas de energías, con bajo impacto contaminante, accesible, diversificación de la matriz.

Aprendizajes



- **Indicadores sensibles al género:** el análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y ODS 7), visibilizó la importancia de abordar dichos indicadores desde un contexto local, como las cocinas solares, que permita comprender la situación y condición de las mujeres, a partir de la promoción y los beneficios de la energía renovable y asequible.
- **Sistema Fotovoltaico:** el análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, permitió analizar la situación y condición de las mujeres desde el “Mainstreaming de Género” (ODS 5), como una herramienta necesaria para abordar las energías renovables y el sistema fotovoltaico (ODS 7 y ODS 11), como un mecanismo para garantizar un medio ambiente menos contaminante, con energía renovable y asequible.

- **Protagonismo:** la UMSA, como parte de la Comunidad de Práctica, asume protagonismo en el quinto encuentro, asumiendo no solo el papel de panelista, si no también apropiándose de roles y capacidad de gestión en la Comunidad de Práctica de género y energía.
- **Perspectiva de género:** trabajar en proyectos desde un enfoque de género, no es suficiente, se requiere construir estrategias y acciones, que fomenten la igualdad y equidad de género, objetivo principal de la perspectiva de género.
- **Intercambiar aprendizajes:** la intervención de los panelistas, desde un enfoque transversal e integral, permitió visibilizar la relación entre las diferentes temáticas abordadas.
- **Alianzas:** cada encuentro, permite fortalecer alianzas con instituciones vinculadas en Género y Energía.



Desafíos

- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos.
- **Compromiso organizacional:** las instituciones vinculadas deben asumir protagonismo, funciones y roles organizativos y de auto-gestión.
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos personal en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.



Buenas prácticas

- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Capacidad de autogestionamiento.

- Intercambio aprendizajes entre diferentes instituciones.
- Protagonismo de las y los actores institucionales, como la UMSA.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.
- Referente de conocimientos innovadores.

Conclusiones



- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** analizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de manera integral, permite concebir mejores resultados, que garantizan otras alternativas de energías asequibles y no contaminantes (ODS 7); para adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (ODS 13); desde un enfoque y perspectiva de género, que beneficie a las familias, a partir del acceso a servicios básicos que garanticen una calidad de vida, justa y equitativa para hombres y mujeres.
- **Sistemas Fotovoltaicos:** en relación a los objetivos de desarrollo sostenible, el sistema fotovoltaico conectados a la red, generación distribuida y sistemas de Compensación, contribuye a las ODS 5, ODS 7 y ODS 11, promoviendo alternativas de energías, con ventajas como tiempo reducido de instalación, reducción de la energía que circula por las redes, disminuyendo pérdida y mejorando los niveles de tensión de los alimentadores, con diversificación de la matriz, con bajo impacto contaminante y accesible.
- Identificar las brechas de desigualdad de género laboral e individual; al respecto, en el próximo encuentro se abordara el cuidado y la maternidad como brecha laboral y académica.
- El sexto encuentro se programó para el 4 de octubre de 2019, de 08:30 a 12:30, en instalaciones de Mi Teleférico (estación central).



Recomendaciones:

- Se recomienda analizar los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de manera integral, en base al contexto boliviano, que permita analizar la realidad y proponer propuestas de manera local.
- Identificar las brechas de desigualdad de género laboral e individual; al respecto, en el próximo encuentro se abordará el cuidado y la maternidad como brecha laboral y académica.
- Sensibilizar a las instituciones del sector eléctrico, sobre la importancia de contar con un enfoque y perspectiva de género, por ende, personal de la Empresa Mi Teleférico, en el sexto encuentro, presentara políticas favorables a las mujeres que trabajan en el sector eléctrico.

3.6. Sexto Encuentro de la Comunidad de Práctica

El sexto encuentro, estuvo a cargo del personal de la empresa Mi Teleférico, el cual se llevó a cabo en instalaciones de Mi Teleférico (estación central), contando con la participación de siete instituciones aliadas⁵, es decir, con la presencia de 29 personas.

Problemática

A pesar de los grandes avances, respecto a los derechos humanos de las mujeres, ¿cómo abordar y resolver la disyuntiva entre lo laboral, los estudios de post-gradados, el acceso a un ascenso laboral; y la familia, el cuidado, la maternidad en las mujeres en el sector eléctrico ¿Cómo negociar las labores domésticas y los estudios de post-gradados, como desarrollo individual y desarrollo laboral de las mujeres ingenieras?

Propósito y Objetivo

El propósito del encuentro fue “realizar un intercambio de experiencias, conocimiento, herramientas y estrategias adecuadas para sensibilizar a instituciones, trabajadoras/es, docentes y estudiantes del sector eléctrico acerca del trabajo que desempeña el personal femenino en el área de energía, desde un enfoque de género”.

⁵ La reducida participación de las instituciones aliadas, se produjo debido a las inclemencias del tiempo, el día del evento llovió y granizo en la ciudad de La Paz, imposibilitando la participación continua de las y los actores de la CdP.

El objetivo del sexto encuentro, fue analizar la situación de las mujeres ingenieras, que luchan entre la disputa de la maternidad, el cuidado y la academia, como indicador de brechas laborales, en las fuentes laborales de las mujeres que trabajan en el sector eléctrico.

Categorías

- Género
- Desigualdad
- Brechas de género
- Techo de cristal
- Acoso laboral
- Micromachismos
- Políticas públicas
- Maternidad
- Cuidado
- División sexual del trabajo





Línea de análisis

- **Políticas favorables a las mujeres desde RR.HH:** La Lic. Thelma Pinaya, describió que la empresa estatal Mi Teleférico, cuenta con 143 trabajadoras y trabajadores, del cual 10 son mujeres, entre el área técnica y operativa (no se toma en cuenta el área administrativa).

La empresa estatal, señaló que la situación, necesidad y el derecho de las mujeres ingenieras a trabajar, por ende, no solo incorpora en su equipo técnico y operativo a las mujeres, también es indispensable tomar en cuenta su condición de maternidad y de cuidado, por ello, Mi Teleférico, instaló un centro de desarrollo infantil (guardería), bien equipada, que acoge alrededor de 30 infantes.

Al respecto, también permite intercalar horarios nocturnos y diurnos, tanto para hombres como mujeres, con 4 días de descanso, lo que a su vez permite a las trabajadoras y trabajadores, realizar otras actividades durante el día.

- **Maternidad y cuidado:** la Lic. M. Isabel Olivera Gutierrez abordó sobre la situación de las mujeres ingenieras respecto a la disyuntiva de la maternidad y cuidado.

En el quinto encuentro se solicitó abordar la situación de las mujeres ingenieras, a partir de la disyuntiva “Maternidad y cuidado: como estrategia clave para analizar las brechas de género”. Debido a la escasa información respecto a la condición de las mujeres profesionales en el sector eléctrico, la disertante abordó 3 tipos de estudios, dos de ellos de escala internacional (latinoamericano) y uno local (el eje troncal: Santa Cruz, Cochabamba y La Paz), lo que permitió corroborar las brechas de desigualdad que atraviesan las mujeres ingenieras, desde el desprestigio por razón de género, la maternidad y el cuidado, el constructo social las lleva a priorizar la familia, postergando sus estudios de post grados.

Al respecto, “la mujer profesional” se encuentra atravesada por dispositivos de cuidado, maternidad, academia, familia e individualidad, ello no significa que no desarrolle estudios de post-grados, su situación y condición de mujer, la obliga a postergar e invertir en dichos estudios, lo que también posterga el acceso a un posible acceso; lo que a su vez, implica limitar las oportunidades de las mujeres ingenieras debido a su condición de género.

- **Trabajo con mirada de mujer:** las profesionales pertenecientes al equipo técnico y operativo de la empresa estatal Mi Teleférico; comentaron su experiencia laboral.

Las profesionales de la empresa estatal Mi Teleférico, presentaron sus historias vidas a partir de la experiencia laboral desde dos contextos, una desde el área de operadora, Silvana Tarquino y el otro, desde el área de técnica de mantenimiento mecánico - María Esther Ramos.

A pesar de las particularidades, de las experiencias de vida, ambas coincidieron, la necesidad de conciliar la disyuntiva entre el trabajo del hogar y lo laboral, con la pareja y/o con la familia, ya que ello permitirá garantizar la permanencia de las mujeres en los diferentes espacios laborales; también permitirá invertir tiempo y recursos económicos en estudios de post-grados, lo que a su vez, posibilite en un futuro el acceso a un ascenso laboral, para ello, es necesario contar con el apoyo de la familia.



Aprendizajes

- **Situación de las mujeres ingenieras en Mi Teleférico:** las disertantes de la empresa estatal Mi Teleférico permitieron contextualizar la inclusión de las mujeres en el sector eléctrico (históricamente invisibilizado); la visibilidad, desde lo institucional, de la situación de las mujeres, no así de las condiciones de la misma.
- **Maternidad y cuidado:** a pesar de los grandes avances de las mujeres en el siglo XXI, como la inclusión laboral, la maternidad-cuidado y el ámbito laboral, son temas aún pendientes, en el desarrollo de una sociedad más justa, igualitaria y equitativa. Mientras las mujeres se encuentren conflictuadas entre el “ser” y el “deber ser”, la equidad se encontrará postergada, limitando a las mujeres a mejores condiciones laborales, acceso a un ascenso, etc.
- **Perspectiva de género:** trabajar en proyectos desde un enfoque de género, no es suficiente, se requiere construir estrategias y acciones, que fomenten la igualdad y equidad de género, objetivo principal de la perspectiva de género.
- **Intercambiar aprendizajes:** la intervención de las y los panelistas, desde un enfoque transversal e integral, permitió visibilizar la relación entre las diferentes temáticas abordadas.
- **Alianzas:** coadyuvar alianzas con instituciones vinculadas en Género y Energía.



Desafíos

- **Situación y condiciones de las Mujeres:** el abordaje del personal de Mi Teleférico, abordó la situación de las mujeres en su contexto laboral, no así su condición de mujeres profesionales.
- **Maternidad y cuidado:** a pesar de los grandes avances respecto a los derechos de las mujeres en el siglo XXI, la maternidad-cuidado y la inclusión laboral en igualdad y equidad de condiciones, es un desafío al momento de construir una sociedad más justa.

- **Protagonismo:** la EMI, como parte de la Comunidad de Práctica, asume protagonismo.
- **Soporte financiero:** para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos para el desarrollo de la misma.
- **Compromiso organizacional:** las instituciones vinculadas deben asumir protagonismo, funciones, y roles organizativos y de auto-gestión.
- **Especialistas:** cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.

Buenas prácticas



- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.
- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Capacidad de autogestionamiento.
- Intercambio de aprendizajes.
- Certificación del curso virtual “Women4Energy”.
- Protagonismo de las y los actores institucionales, como Mi Teleférico.
- Sostenibilidad de la CdP.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.
- Referente de conocimientos innovadores.



Conclusiones

- **Políticas favorables para las mujeres en el espacio laboral:** no cabe duda que la implementación de normativas a favor de los derechos de las mujeres, viabiliza un ambiente laboral con calidad y calidez, sin embargo, aún es notoria la afluencia de presencia de masculina en la empresa Mi Teleférico, lo que significa que aún son pocas las mujeres que se gradúan en el campo eléctrico, y de ello, pocas permanecen en sus fuentes laborales, ya que bajo el constructo social, deben priorizar la familia.
- **Maternidad y cuidado:** no se puede negar la incorporación de las mujeres a espacios, que décadas atrás, le fueron negados. No obstante, a pesar de los logros de las mujeres la “Maternidad y el cuidado” aún son la piedra angular, cuando de empleo se trata, ocasionando disputa entre ejercer su profesión (invertir en post grados, ganar experiencia, etc.) y la familia (cuidado, maternidad, labores domésticas), ya que si escoge la primera opción será cuestionada como un ser egoísta, que no prioriza a su familia, y en caso de optar por la segunda opción, también será cuestionada, por haber estudiado una carrera, considera masculina, y no haber ejercido, sin embargo, esta última es tolerable y aceptable socialmente.
- **Trabajo con mirada de mujer:** las funcionarias de la empresa estatal Mi Teleférico presentaron sus historias de vida y, a pesar de la particularidad de sus experiencias, acordaron, que es indispensable de conciliar el trabajo del hogar y el laboral, con la pareja y/o con la familia, pues de ello dependerá la permanencia de las mujeres profesionales en sus espacios laborales. También se señaló la necesidad de trabajar la sororidad entre las mujeres, como mecanismo de defensa y fortaleza entre compañeras, frente a posibles situaciones adversas. Finalmente, reconocieron que la empresa estatal brinda políticas favorables a las trabajadoras, sin embargo, desde que ingresaron a trabajar a Mi Teleférico, no invirtieron en sus estudios, algunas debido a su economía limitada y en su mayoría, debido a que dichos post grados implican tiempo, lo cual se les hace difícil, ya que tienen horarios rotativos (turnos diurnos y nocturnos), impidiendo el acceso a cursos presenciales, lo que las lleva a considerar la necesidad de ingresar a cursos virtuales, un reto que hasta entonces no se habían planteado.
- Se entregó los certificados del Curso de “Women4Energy”, un total de 21 personas se beneficiaron de dicho curso, solicitando aperturar otro curso virtual, con temáticas similares.
- El séptimo encuentro se programó para enero de 2019.

Recomendaciones:



- **Maternidad y cuidado:** frente a la ausencia de estudios de las mujeres ingenieras, se recomienda elaborar un estudio que analice la situación laboral de las ingenieras y el cruce de variable, maternidad y cuidado, desde una perspectiva de género.
- **Situación y condición de las Mujeres:** el abordaje del personal técnico, operativo y administrativo, de Mi Teleférico, permitió visibilizar la situación de las mujeres en su contexto laboral, no así su condición de mujer profesional. De acuerdo, a dicha intervención, se recomienda analizar no solo la situación sino también su condición de mujeres en el sector eléctrico, ya que ello, permitirá ampliar la mirada, desde una perspectiva de género, que analice posibles soluciones institucionales.

3.7. Séptimo Encuentro de la Comunidad de Práctica (Primero en la ciudad de Cochabamba)

La Comunidad de Práctica en Género y Energía, en la ciudad de La Paz, visibilizó metodologías y acciones innovadoras, posesionando la CdP como un referente de intercambio de aprendizajes, pioneros en abordar las temáticas de género y energía, lo cual ocasionó ampliar la CdP en la ciudad de Cochabamba.

Dicho encuentro se llevó a cabo el 6 de septiembre de 2019, a cargo del personal del personal de PEERR-GIZ, desarrollado en las oficinas del Proyecto EnDev Bolivia - Acceso a Energía en la ciudad de Cochabamba, contando con la participación de seis instituciones aliadas, con la presencia de 12 actores.

Problemática

¿Cuáles son los factores que garanticen el intercambio de conocimientos, experiencia y aprendizajes, de manera horizontal, para la sostenibilidad de la Comunidad de Práctica en género y energía?

Propósito y Objetivo

El propósito del encuentro fue “Consolidar la primera Comunidad de Práctica en Género y Energía en Cochabamba como un espacio de encuentro, intercambio de experiencia y conocimiento innovadores”.

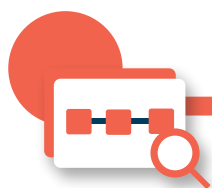
El objetivo del primer encuentro, fue consolidar las acciones, objetivos, metodologías que garanticen el intercambio de experiencias y aprendizajes entre las instituciones aliadas y la sostenibilidad de la CdP.

Metodología

- Disertación de especialista en las temáticas abordadas.
- Trabajo en mesa.
- Lluvia de ideas.
- Plenaria.

Categorías

- Género.
- Violencia.
- Desigualdades.
- Brechas de género.
- División sexual del trabajo.
- Acoso laboral.
- Micromachismos.
- Políticas públicas.
- Maternidad.
- Cuidado.
- Mercado laboral.
- Metodologías.



Línea de análisis

En el primer encuentro, la CdP en Género y Energía, inicialmente abordó tres temáticas enfocadas en:

- **Metodologías:** la Mg. Alejandra Prada abordó las metodologías que garanticen el funcionamiento de la Comunidad de Práctica.

Desde el punto de vista estratégico, el primer punto fue acerca de algunas orientaciones metodológicas, específicamente la herramienta 36 del Capacity Works – Comunidades de Práctica, cuyo objetivo principal es intercambiar conocimientos implícitos y aprovechar experiencias prácticas para aprender entre un grupo de personas que comparten un interés en

común, sin jerarquía un intercambio de conocimientos y experiencias. Lo que permitió visibilizar los objetivos y acciones que diferencia a una Comunidad de Práctica.

Dichas metodologías innovadoras e inclusivas permitieron determinar el objetivo de la CdP, definir las funciones correspondientes, herramientas de sistema de cooperación y organización, que garantice el intercambio de conocimientos, buenas experiencias prácticas para aprender entre un grupo de personas que comparten un interés en común, sin jerarquía.

Para ello se recolectó, de cada participante, cuales son las diferentes expectativas que tienen acerca del curso; posteriormente se determinó la necesidad de abordar diferentes temáticas, acordando delimitar temas de mayor interés para la CdP.

- **Conceptos básicos:** el Mg. Carlos Ormachea explicó las bases teóricas para abordar el enfoque de género.

El “género” como categoría, analiza los roles impuestos por la sociedad, como actitudes, comportamientos, acciones, etc. donde relacionan a la mujer como ser reproductor y encargada de los trabajos domésticos y el hombre es relacionado con el trabajo productivo, generando una división sexual, donde un trabajo es invisibilizado (labores domésticas) y el otro valorizado (labores masculinas).

El panelista también analizó la importancia de abordar el enfoque y perspectiva de género a partir de indicadores de brechas de género, en programas, proyectos, investigaciones, políticas públicas, etc. ya que ello permitirá visibilizar las relaciones de desigualdades que viven las mujeres bolivianas y buscar posibles soluciones acorde al contexto local.

- **Objetivo de Desarrollo Sostenible:** El Mg. Carlos Ormachea explicó sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Frente a la situación de las mujeres en el área rural, se analizó la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5: “Igualdad de género” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: “Energía Asequible y no Contaminante” con especial énfasis en los indicadores de los mismos, como una estrategia para contemplar energías alternativas y accesibles para las mujeres (para reducir las labores domésticas e invierta más tiempo en estudios de post-gradados), las familias (división sexual del trabajo de manera más igualitaria) y la comunidad, que garanticen el desarrollo de las y los comunarios a sociedades más equitativas y justa con las mujeres y el medio ambiente.



Desafíos

- Capacidad de auto-gestionamiento: En el primer encuentro de la CdP en Cochabamba, se contó con el protagonismo del programa EnDev, no obstante, el desafío se encuentra, en que las instituciones partes asuman funciones, roles, capacidad organizativa, que garantice el auto-gestionamiento y sostenibilidad de la comunidad de práctica, en el transcurso del tiempo.
- Soporte financiero: Para tener continuidad en la Comunidad de Práctica en Género y Energía, es necesario contar recursos económicos, para el desarrollo de la misma.
- Especialistas: Cada encuentro de la CdP requiere de expertas y expertos en las temáticas de interés de las instituciones vinculadas, que se comprometan a participar e intercambiar experiencias con las y los actores.
- Participación activa de profesionales de diferentes instituciones públicas y privadas.



Buenas prácticas

- Aporte de diferentes especialistas en temáticas acordes a la CdP.
- Intercambio de aprendizajes.
- Alianza con diferentes entes institucionales.
- Espacio de encuentro de mujeres ingenieras.
- Referente de conocimientos innovadores.



Conclusiones

- Abordaje de metodologías como la herramienta 36 “Comunidades de Práctica” del Capacity Works garanticen la sostenibilidad de la Comunidad de Práctica.

- Se analizó la importancia de abordar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS 5 y ODS7) desde un enfoque de género y de manera integral, posteriormente abordar las metas y los indicadores de los mismos según el contexto boliviano.
- Todas las personas participantes manifestaron interés en formar la Comunidad de Práctica “Género y Energía” en la ciudad de Cochabamba.
- Coadyuvar y garantizar alianzas con instituciones aliadas.
- Cada participante expresó sus expectativas acerca de la comunidad, y la mayoría optó por que los encuentros sean cada dos meses, en ese sentido la próxima reunión se programó para la primera semana de noviembre de 2019, sin embargo, debido a la coyuntura política del país, en dicho momento, se postergó el encuentro para el primer mes de la gestión 2020. Dependiendo de la fecha de publicación de la presente sistematización, quizá sea oportuno mencionar que además de la crisis política y social que se vivió en el país, en el año 2020 la situación se complicó con la crisis sanitaria desatada por el Coronavirus.

Recomendaciones:



- Fortalecer el conocimiento en metodologías que garanticen la sostenibilidad de la Comunidad de Práctica, como “Capacity Works” y la Herramienta 36 denominada “Comunidades de Práctica”, cuyo principal objetivo es el de generar un espacio de intercambio de conocimientos y experiencias en un área de especialización definida, sin jerarquía, y como primer paso se plantea encontrar el objetivo común.
- Abordar conceptos básicos, como el género, como categoría, que posteriormente permita analizar los indicadores sensibles al género y el “Mainstreaming de Género” como herramienta básica para analizar los programas desde un enfoque de género.
- Determinar la estructura, procesos, dinámicas, funciones, recursos y resultados de la CdP.
- Vincular a especialistas, personal experto en temáticas de género y energía, que conlleve un valor agregado especial para las instituciones involucradas, así como para el desarrollo ulterior de temas sociales.

4.

Conclusiones

Promocionar la igualdad de género es una tarea colectiva, entre las y los actores que componen la Comunidad de Práctica en Género y Energía, pues ello implica ponerse de acuerdo en un objetivo que pueda ser respaldado por todo el sistema de cooperación, donde los “socios de cooperación sean conscientes de la dependencia recíproca que existe entre ellos. Las organizaciones renuncian a parte de su autonomía para perseguir el objetivo común dentro del sistema de cooperación” (Capacity Works, 2015).

La Comunidad de Práctica en Género y Energía se convirtió en un referente de gestionamiento e innovación de conocimientos, a través del fortalecimiento de capacidades de gestión, a las instituciones vinculadas a la CdP, en el marco de las acciones del Programa de Energías Renovables PEERR.

Al respecto, frente a la poca disponibilidad de tiempo que implica los cursos presenciales, limitando el acceso a nuevos conocimientos, se reconoce la necesidad generar conocimiento a través de la modalidad virtual. Por ende, la articulación entre GIZ Bolivia, GIZ Brasil y la red sectorial GADeR-ALC, generó el acceso al curso virtual “Women4Energy” no solo para el personal de la Cooperación Alemana, sino también 13 instituciones aliadas se beneficiaron del curso. Logrando fortalecer capacidades de 13 instituciones vinculadas a la CdP, en temáticas que resultan innovadoras en el contexto boliviano.

Como parte del proceso de aprendizajes, la CdP atravesó dificultades como la disposición de tiempo de las y los funcionarios y la continuidad en la representación de las y los actores involucrados. El reto se encuentra en generar acuerdos y compromisos a largo plazo de las instituciones vinculadas a la CdP de Género y Energía, para fortalecer alianzas en redes de interés estratégicos.

Otro desafío es generar conocimientos innovadores en modalidad virtual, ya que la situación transversal (maternidad-cuidado-género-relaciones de poder) que atraviesan las mujeres en Bolivia, limitan el acceso a la formación en temas vinculados a género y energía en modalidad presencial.

Garantizar la sostenibilidad de la estrategia de gestión de la Cooperación en la Comunidad de Práctica, ya que ello implicaba que las instituciones y organizaciones aliadas asuman funciones y roles protagónicos. No obstante, el segundo encuentro, visibilizó la participación y el protagonismo, de la Escuela Militar de Ingeniería (EMI)⁶, al igual que otros encuentros a la cabeza de la UMSA⁷, Mi Teleférico⁸ y EnDev, lo que garantiza la participación igualitaria y equitativa de todos los actores. Sin embargo, aún persisten dificultades para garantizar la

⁶ La EMI es la primera institución vinculada a la CdP en Género y Energía, en asumir el rol de gestionar y organizar el segundo encuentro, en la coordinación con todos los actores.

⁷ Universidad Mayor de San Andrés, universidad pública de la ciudad de La Paz, asume el protagonismo del Quinto Encuentro de la CdP en género y energía.

⁸ Mi Teleférico, es una Empresa Estatal de Transporte por cable, que asume roles de gestión el Sexto Encuentro.

sostenibilidad de la CdP a largo plazo, ya que el recurso humano (especialistas en temáticas de género y energía), la logística y recursos financieros (refrigerios), en la mayoría de los encuentros, aún dependen de la GIZ. El reto se encuentra en automatizar la gestión de recursos para el funcionamiento de la CdP y la priorización de temáticas vinculadas a la temática Género y Energía.

A pesar de los logros, el reto se encuentra en que las instituciones se apropien de las herramientas de la CdP, de Género y Energía; y las brechas socio-culturales que limitan la participación de las mujeres ingenieras en sus espacio laborales, ya que aún persiste espacios de toma de decisión en empresas y compañías de electricidad ocupadas por varones, pese a haberse abierto el campo para que las mujeres profesionales del área ingresen a esas entidades. Aún existen brechas muy importantes entre las condiciones de trabajo de los hombres en relación a las mujeres.







Implementada por:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Programa de Energías
Renovables - PEER II